



INTER
FACES
CIENTÍFICAS

HUMANAS E SOCIAIS

ISSN IMPRESSO 2316-3348

ISSN ELETRÔNICO 2316-3801

CONVERGÊNCIAS TEÓRICAS: DO PROCESSO DE SELEÇÃO NATURAL À FORMAÇÃO DE REDES INTERORGANIZACIONAIS

Cassio Roberto Conceição de Menezes¹

Maria Elena Leon Olave²

RESUMO

O presente ensaio vem, à luz da teoria das organizações, ampliar o debate acerca de duas correntes teóricas: ecologia organizacional e redes interorganizacionais. Embora pouco difundida, a ecologia das populações organizacionais utiliza o modelo biológico para explicar de que modo as variações ambientais podem afetar a abundância e a diversidade de empresas, colocando em dúvida o poder do administrador sobre o destino das instituições. Contudo, a teoria das redes interorganizacionais vem conquistando amplo espaço no campo organizacional e, apesar de tratar de uma das mais complexas formas de relacionamento, pode con-

figurar uma estratégia para vencer as incertezas impostas pelas mutações ambientais. Nesta perspectiva, os principais resultados revelam que, ao negar a ação proativa das empresas em relação ao seu futuro, a teoria ecológica atribui ao ambiente um caráter relevante e determinista, ao passo que a teoria das redes coloca a ação das organizações em evidência.

PALAVRAS-CHAVE

Ecologia organizacional. Redes interorganizacionais. Teoria das organizações.

ABSTRACT

The current explanation, under the bias of the theory of organizations, broads the debate about two theoretical currents: organizational ecology and interorganizational networks. Despite being little known, the Populations Organizational Ecology uses the biological model to explain how environmental changes can affect the abundance and diversity of companies, putting in doubt the power of the administrator on the target institutions. However, the Theory of Interorganizational Networks has conquered ample space in the organizational field, and although it is one of the most complex forms of relationships, it can set up

strategies to overcome uncertainties imposed by environmental changes. On this perspective, the main findings reveal that, by denying the companies' proactive action regarding their future, the ecological theory assigns a relevant character and deterministic environment, whereas the theory of networking puts the action of organizations in evidence.

KEYWORDS

Organizational ecology. Interorganizational networks. Theory of organizations.

RESUMÉN

El presente ensayo, a la luz de la teoría de las organizaciones, busca ampliar la discusión relacionada a dos corrientes teóricas: la ecología organizacional y las redes organizacionales. Aunque sea poco difundida, la teoría de la ecología de las poblaciones, utiliza el modelo biológico para explicar de qué manera los cambios ambientales pueden afectar la cantidad y diversidad de empresas, poniendo en duda el poder del administrador sobre el destino de las instituciones. Ya la teoría de las redes organizacionales viene ganando un amplio espacio en el campo organizacional, y a pesar de tratar de una de las más complejas formas de relación, puede configurar una estrategia

para vencer las incertidumbres impuestas por los cambios ambientales. En esta perspectiva, los principales resultados demuestran que al negar la acción proactiva de las empresas en relación con su futuro, la teoría ecológica atribuye al ambiente un carácter relevante y determinista, mientras que la teoría de las redes coloca la acción de las organizaciones en evidencia.

PALABRAS-CLAVE

Ecología organizacional. Redes organizacionales. Teoría de las organizaciones.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito das modernas teorias que tratam das relações organização-ambiente, destacam-se as abordagens da ecologia populacional das organizações e das redes interorganizacionais. A abordagem de estudo da mudança organizacional, que enfatiza os processos de seleção natural, tem recebido atenção dos diversos estudiosos (McKELVEY, 1982; ULRICH, 1987; BAUM, 2001) e, paralelamente, vem ganhando posição de destaque na teoria organizacional contemporânea (CALDAS; CUNHA, 2005; MARTINS; BATAGLIA, 2010).

O processo de seleção natural tem as leis da ecologia ambiental como base. Embora inserido no campo organizacional, seu estudo ainda é pouco explorado, permeado de conceitos imprecisos e questões nebulosas (YOUNG, 1998). Enquanto corrente teórica, tem se desenvolvido a partir de duas perspectivas, uma que adota como unidade de análise a população organizacional e, outra que defende uma postura ecológica, da qual conserva a concepção da mudança como fenômeno longitudinal (CALDAS; CUNHA, 2005).

O ambiente, sob este enfoque, exerce maior influência na seleção daquelas organizações que são mais aptas a sobreviver (NOHRIA; GULATI, 1994; MOTTA, 2001), o que vem a despertar interesse e atenção de estudiosos. Para melhor compreender a perspectiva ecológica das populações organizacionais, torna-se extremamente relevante a visualização do padrão de relacionamento entre as empresas (NOHRIA, 1992), o que contribui significativamente para esclarecer como se chegou ao conceito de redes (TURETA; ROSA; ÁVILA, 2006).

Os estudos das redes são conduzidos a partir de correntes teóricas diversas, como a teoria estratégica, a dependência de recursos, a crítica, a institucional, as redes sociais (OLIVER; EBERS, 1998; BRASS et al, 2004), a ecologia organizacional, dentre outras, ao

mesmo tempo em que transita por diversos campos de pesquisa como Antropologia, Psicologia, Sociologia e Biologia Molecular (NOHRIA, 1992). Por conseguinte, a grande diversidade de reflexões teóricas tem influenciado o surgimento de múltiplas definições para o fenômeno organizacional.

Uma teoria que vem conquistando amplo espaço no campo organizacional é a que trata de redes interorganizacionais (TURETA; ROSA; ÁVILA, 2006), pois, apesar de tratar de uma das mais complexas formas de relacionamento, esta teoria pode se configurar como uma estratégia para vencer as incertezas ambientais (SILVA; SCHROEDER; HOFFMANN, 2004).

Neste contexto, o presente ensaio tenciona ampliar o debate sobre o processo de seleção natural e a formação de redes interorganizacionais, buscando redimensionar a discussão na perspectiva do campo organizacional. De forma específica, objetiva analisar o conceito de redes interorganizacionais; identificar suas características e tipologias; traçar um paralelo entre as teorias e; verificar as perspectivas e desafios do campo de estudo. Para tanto, o ensaio encontra-se organizado por esta introdução, no segundo capítulo é apresentado uma discussão acerca do processo de seleção natural, o terceiro capítulo amplia o debate sobre redes interorganizacionais, e o quarto trata das considerações finais do estudo.

2 O PROCESSO DE SELEÇÃO NATURAL: POR QUE HÁ TANTOS TIPOS DE ORGANIZAÇÕES?

O processo de seleção natural ou ecologia organizacional baseia-se no modelo da ecologia biológica, procurando explicar as transformações que ocorrem no ambiente organizacional a partir da análise da natureza e da distribuição de recursos no ambiente. Tem como principais precursores (ALDRICH; PFEFFER,

1976; HANNAN; FREEMAN, 1977) e possui como foco a diversidade e a adaptação das organizações, dentro de uma população de empresas, que competem entre si por recursos semelhantes ou clientes afins (MENEZES, 2008).

A Ecologia Organizacional fundamenta-se no questionamento teórico do pressuposto da capacidade de adaptação da organização ao ambiente (SACOMANO NETO; TRUZZ, 2002; FRANKLIN et al, 2011) e, sob esta égide, assume que apesar dos esforços de adaptação que as empresas lançam mão, em muitas vezes, o ambiente tende a mudar num ritmo tão acelerado que as organizações se vêm incapazes de se ajustar (PALMAKA, 2011).

Logo, o principal argumento da teoria do processo de seleção natural é que as organizações não conseguem acompanhar as mudanças impostas pelo ambiente (CUNHA, 1993), pois são encaradas como atores limitados, que apresentam alto grau de inércia estrutural (FRANKLIN et al, 2011). Em consequência, o próprio ambiente se encarrega de selecionar tipos de organizações que mais rapidamente se adaptam as suas características (NOHRIA; GULATI, 1994), elegendo aquelas mais aptas a sobreviver e, naturalmente eliminando as mais fracas (BATAGLIA; MARTINS, 2010). Portanto, é possível inferir que, enquanto a organização exerce pouca influência no seu próprio destino, o ambiente no qual ela se insere assume, neste processo, um caráter relevante e determinista.

Variação, seleção e retenção são os três estágios que formam um modelo geral de mudança organizacional, sugeridos por Hannan e Freeman (1977) para explicar como as estruturas organizacionais são criadas, como sobrevivem ou deixam de existir e de que modo são difundidas por toda a população.

A variação pode ocorrer tanto dentro da organização quanto fora dela, constituindo o primeiro estágio do processo de mudança organizacional. Quando ela ocorre dentro da organização pode provocar mudanças ou transformações geralmente percebidas por

meio de diversas categorias, além de desvios ocasionais nas práticas da organização. As alterações comportamentais, por exemplo, podem gerar variações nos procedimentos, ainda que de forma não intencional, proporcionando ao ambiente transformar internamente a organização. Por sua vez, o aumento da complexidade pode ocasionar problemas de controle, forçando uma mudança nas técnicas de trabalho. Já a variação entre organizações é percebida, especialmente, quando novas empresas são criadas, o que aumenta a competição na busca por recursos e, paralelamente, provoca alterações no ambiente em que tais empresas estão inseridas.

A seleção de estruturas organizacionais novas ou modificadas é consequência do processo de restrição ambiental, que determina quem sobrevive ou não. Ou seja, quando as características estruturais do ambiente se transformam, outras espécies com outras características biológicas podem tornar-se mais aptas a sobreviver nesse novo ambiente e a população anterior pode diminuir e até desaparecer (ALDRICH; PFEFFER, 1976; HANNAN; FREEMAN, 1977, BAUM, 2001). Constitui-se assim, o segundo estágio do processo de mudança organizacional. O último estágio é o da retenção, onde formas selecionadas são preservadas, duplicadas e reproduzidas.

De acordo com Ulrich (1987) existem três premissas que formam o centro dos estudos ecológicos: 1) a sua unidade de análise é a população de organizações; 2) o foco do processo de seleção natural é explicar o porquê e como as organizações se transformam e sobrevivem; 3) as mudanças organizacionais somente podem ser investigadas por meio de uma análise longitudinal da evolução das empresas, enfatizando as taxas vitais de nascimento, e morte.

Em Ecologia Organizacional o termo população sugere um grupo de empresas engajadas em atividades similares (McKELVEY, 1982), o que não descarta a possibilidade de existir diversas populações de organizações em um mesmo setor.

Franklin e outros autores (2011) destacam que a ecologia organizacional sofreu influência da teoria econômica da firma e da idéia de seleção natural de Darwin. A teoria econômica da firma enfoca as consequências de ações simultâneas dos diversos “atores” (firmas) num mercado em competição (com a limitação de que as firmas são racionais, atores unitários, com um amplo leque de comportamentos possíveis), enquanto que, os modelos da ecologia organizacional buscam explicar como os processos de seleção moldam a adaptação – ao nível populacional – às variações ambientais. Sob esse enfoque os atores têm repertórios limitados de ação, dada sua racionalidade limitada e o alto nível de inércia estrutural dos elementos.

Ao colocar no centro da análise organizacional a teoria darwiniana, os ecólogos defendem que igualmente aos organismos existentes na natureza, as organizações dependem de capacidade própria para conseguir recursos necessários e suprir sua existência, pois onde há forte concorrência, tornam-se escassos os recursos e somente os mais aptos e fortes tendem a sobreviver (MORGAN, 2000).

Embora o modelo de seleção natural tenha recebido influência da ecologia, percebe-se que ao longo do tempo ele se tornou uma ciência polimórfica, abrangendo aspectos relacionados aos fenômenos naturais e sociais (SACOMANO NETO; TRUZZI, 2002). Por conseguinte, fatores ambientais externos, como turbulência política, regulamentação governamental, processos tecnológicos, dentre outros, tanto podem influenciar no crescimento e na sobrevivência das corporações, quanto levá-las ao declínio (MENEZES, 2008).

Com efeito, o estudo do processo de seleção natural suscita que: a) diversidade é uma propriedade dos agregados de organizações; b) firmas frequentemente têm dificuldades para executar e planejar mudanças suficientemente rápidas para responder as demandas de ambientes incertos e mutáveis; e c) as comunidades das organizações são raramente estáveis, pois organizações aparecem e desaparecem continuamente (BAUM, 2001).

Ao enfatizar a seleção natural e ao desconsiderar o potencial de adaptação razoável das organizações, os ecólogos concebem uma idéia determinista do ambiente, que surge na perspectiva de Morgan (1986 apud CUNHA, 1993), como algo profundamente desconfortável para os gestores, os quais são tratados como seres quase inteiramente impotentes para fazer a organização reagir às mudanças observadas no ambiente. Portanto, ao contrário da teoria ecológica, Morgan (2000) defende que as organizações desempenham um papel ativo na determinação do seu futuro, especialmente, quando atuam em conjunto com outras organizações. Logo, elas existem como elementos de um ecossistema complexo, podendo se adaptar às mudanças ambientais e tanto sobreviver quanto influenciar a natureza do seu ambiente (MENEZES, 2008).

Por conseguinte, as principais críticas a esta corrente teórica referem-se a: i) a definição vaga e difícil dos conceitos, os quais pouco se distinguem um do outro (YOUNG, 1998); ii) a visão determinista do ambiente enquanto possível responsável pelo sucesso e o fracasso nas organizações (GOHR et al, 2006); e iii) a subestimação da importância de uma escolha estratégica para a organização (TURETA; ROSA; ÁVILA, 2006).

Por sua vez, uma das principais contribuições da ecologia organizacional está em explicar como os atores ambientais selecionam as características organizacionais que melhor se adaptam ao ambiente (ALDRICH; PFEFFER, 1976). Outra contribuição está na reconhecida importância dada ao estudo das populações organizacionais, enquanto unidade de análise desta teoria, o que implica na evolução de novos formatos empresariais, convergindo de forma positiva para o entendimento a respeito da formação de redes interorganizacionais. Sob esse enfoque, “as organizações, são levadas a compartilhar valores comuns e à solução [...] de problemas. Esse parece ser o caminho mais adequado para a formação de redes e outras alianças” (SILVA; SCHROEDER; HOFFMANN, 2004, p. 8).

Diante disso, os pressupostos formulados pelos diversos autores que abordam o processo de seleção natural, colocam a teoria darwiniana no centro da análise organizacional (MORGAN, 2000) e reforçam a importância das redes interorganizacionais, uma vez que os conceitos do processo de seleção natural conferem maior grau de evidência ao ambiente e a necessidade de adaptação, dando um enfoque mais coletivista e não individualista ao contexto organizacional (TURETA; ROSA; ÁVILA, 2006).

3 REDES INTERORGANIZACIONAIS: CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS E TIPOLOGIAS

Os estudos sobre redes foram conduzidos a partir de diferentes correntes teóricas, como a teoria [...] das redes sociais (OLIVER; EBERS, 1998; BRASS et al, 2004) e da ecologia organizacional. Das redes sociais – *social networks* – ressalta-se a sua utilização para estudar como os laços sociais entre os atores de determinada rede poderão afetar o desempenho da empresa (BALESTRIN; VERSCHOORE; REYES JUNIOR, 2010). Da ecologia organizacional destaca-se a pretensão em explicar como o processo de seleção possibilita a adaptação do nível populacional às variações ambientais (SILVA; SCHROEDER; HOFFMANN, 2004). Logo, o conceito de redes tem ocupado lugar proeminente em diversos campos de estudo como Sociologia e Biologia Molecular (NOHRIA, 1992), permitindo o surgimento de múltiplas definições para o fenômeno.

Granovetter e outros autores (1973), por exemplo, definem redes como um conjunto de nós ou atores (pessoas ou organizações) ligados por relações sociais ou laços de tipos específicos, considerando que um laço ou relação entre dois atores tem força e conteúdo. A força pode ser representada por meio de ligações fortes ou por meio de ligações fracas. Enquanto as ligações fracas abrem possibilidades de informações novas e mais abrangentes, as ligações fortes, representadas pelos atores imersos num ambiente de maior intensida-

de, compartilham dos mesmos conteúdos, nesse caso, informações, oportunidades e recursos. O conteúdo refere-se aos elementos constitutivos da rede: informação, conselho ou amizade, interesses compartilhados ou pertencimentos e, tipicamente, algum nível de confiança.

Então, influenciados pela teoria das redes sociais, diversos autores (MARCON; MOINET, 2000; MARTES et al, 2006) defendem que as redes são sistemas compostos por nós e conexões entre os sujeitos sociais interligados por algum tipo de relação. Estes sujeitos podem ser os indivíduos, os grupos ou as empresas, etc. Assim, na perspectiva organizacional, os nós seriam as organizações enquanto os elos seriam as relações entre elas (MARTELETO; SILVA, 2004). Há ainda o entendimento de que as redes são alianças interorganizacionais baseadas em vínculos sistemáticos, muitas vezes de caráter cooperativo, entre empresas formalmente independentes, que dão origem a uma forma particular de cooperação das atividades econômicas (BRITTO, 2004).

Também, o termo rede é percebido como uma estrutura na qual podem participar empresas que, devido a limitações de ordem dimensional, estrutural e financeira, não conseguem assegurar as devidas condições de sobrevivência e desenvolvimento (FEITOSA; CÂNDIDO, 2007), por isso, unem-se, com o objetivo de juntas conseguirem reduzir as dificuldades e incertezas do negócio, buscando a sobrevivência em um ambiente cada vez mais turbulento e mutável. Ou seja, cooperando entre si, estas empresas se tornam mais competitivas e mais capazes de superar os seus problemas (NASCIMENTO et al, 2007). Assim, a diversidade de concepções converge para a compreensão de que,

O conceito de rede provém da idéia de interconexão, de relacionamentos entre nós, que podem ser pessoas, empresas, grupos, países ou quaisquer outras unidades discretas. A partir do momento em que estes nós estão interligados por meio de relações, pode-se dizer que eles formam uma rede. (CRUZ SOUZA, 2009, p. 3).

Portanto, as relações interorganizacionais constituem as bases da formação de uma rede e podem ser caracterizadas tanto pela intensidade das transações quanto pelos fluxos e ligações que ocorrem entre uma ou mais organizações em seus ambientes (OLIVER, 1990). De forma análoga, Fischer (2006) destaca que as redes apresentam duas características básicas: a primeira está relacionada à interação de atores e/ou organizações formais com informais e, a segunda, refere-se à regularidade nessas interações. Contudo, Britto (2004) menciona que as principais características de uma rede são:

a) Presença de um nível elevado de compatibilidade e complementaridade técnica existente entre os agentes e as atividades por eles realizadas;

b) Geração de um nível elevado de integração das atividades produtivas dentro da rede, devido à presença de externalidades técnicas, pecuniárias e de demanda;

c) A promoção de externalidades tecnológicas e outros tipos de ganhos relacionados ao progresso técnico, devido à variedade de empresas inseridas nesses arranjos e à complementaridade entre as respectivas competências;

d) A consolidação de uma infraestrutura particular que conforma tais sistemas, a qual implica certo nível de irreversibilidade quanto a investimentos realizados por agentes que eles integram.

Desse modo, o caráter da rede interorganizacional é determinado pela intensidade de conexões e negociações que se estabelecem dentro do agrupamento empresarial, que envolve fluxos de informações ou recursos e, sugere uma perspectiva de longo prazo. No entanto, quando esses dois elementos (conexões e negociações) definidores do processo de formação de redes não estão presentes em seu contexto ou, de outra forma, ocorrem de maneira esporádica, não são tratados aqui como redes interorganizacionais.

O formato em rede permite que as empresas beneficiem-se das vantagens da cooperação entre elas, a partir dos ganhos na economia de escala, maior poder de barganha e consequentemente no aumento de competitividade (NASCIMENTO et al, 2007) que não teriam, caso atuassem isoladamente. De acordo com Ribault e outros autores (1995, apud OLAVE; AMATO NETO, 2001) as principais vantagens da atuação em rede são: a) ganhos de especialização; b) as empresas de uma rede podem tornar-se reflexo da atividade econômica dessa rede; c) como as empresas são escolhidas por afinidade entre os seus pares, elas podem constituir uma rede profundamente original relativamente às empresas concorrentes, conferindo a si próprias um grau elevado de exclusividade.

Por sua vez, as principais razões para o aumento nas relações interfirmas e, consequentemente, para o crescimento do interesse sobre redes nos estudos organizacionais estão associadas a três fatores (CRUZ SOUZA, 2009 apud NOHRIA, 1992):

1) A crescente exposição das organizações a ambientes mais competitivos [...] o que exige a reestruturação das antigas formas organizacionais marcadas pela hierarquia, para novas formas mais flexíveis e capazes de se adequar mais rapidamente às crescentes complexidades ambientais;

2) O recente desenvolvimento tecnológico, que tem tornado os processos produtivos mais flexíveis e especialmente desintegrados;

3) A consolidação da análise de redes como disciplina acadêmica, expandida para a interdisciplinaridade dos estudos organizacionais.

No que tange o campo organizacional, a noção de rede vem sendo aplicada a uma ampla variedade de formas de relações inteorganizacionais, como, por exemplo, *joint ventures*, alianças estratégicas, relações de terceirização e subcontratação, distritos industriais, consórcios, redes sociais, redes de coopera-

ção entre pequenas e médias empresas, entre outras (POWELL, 1987; OLIVER, 1990; GRANDORI; SODA, 1995 apud BALESTRIN; VARGAS, 2004). Segundo o autor isso ocorre porque o conceito de redes tem se mostrado suficientemente abstrato.

Devido a uma diversidade de tipologias de redes interorganizacionais que provocam ambiguidades no entendimento do termo, Marcon e Moinet (2000 apud BALESTRIN; VARGAS, 2004) estabeleceram um mapa de orientação conceitual, indicando as principais dimensões sobre as quais as redes são estruturadas. Segundo esses autores, o eixo vertical se relaciona com a natureza dos elos gerenciais estabelecidos entre os parceiros da rede, enquanto que, o eixo horizontal representa o grau de formalização estabelecido nas relações entre os atores.

As redes verticais possuem clara hierarquia e são utilizadas por grandes empresas que compõem a rede, com o objetivo de estar mais próxima dos clientes. São fortemente marcadas por uma relação de poder, na qual um dos elos coordena as atividades da cadeia, estabelecendo uma relação do tipo matriz/filial (CASAROTTO; PIRES, 1999). Castells (1999) explica que pequenos empreendimentos que participam de redes verticais tornam-se altamente dependentes de estratégia e políticas da empresa matricial (controladora) e, em geral, têm pouca flexibilidade e influência nas decisões da rede. Por conta disso, empresas de grande porte se valem deste tipo de rede para garantir a

flexibilidade na produção e agilidade para atender pedidos customizados dos clientes e, consequentemente, obter vantagem competitiva.

Ao contrário das redes verticais, nas redes horizontais, cada empresa procura manter sua independência, todavia, opta por coordenar atividades conjuntas para atingir objetivos específicos, como, por exemplo, inserção em novos mercados, diminuição dos custos de transação e promoção do marketing, entre outras ações (ZEN; WEGNER, 2008). Os autores esclarecem que, ao apoiarem-se em ações cooperadas, os integrantes da rede que possuem participação e poder semelhantes, proporcionam um ambiente de aprendizagem por meio da colaboração. De tal forma, “as redes favorecem a concentração de esforços, sem privar a liberdade de ação estratégica de seus membros” (ZEN; WEGNER, 2008, p. 39).

Com base nas duas teorias estudadas (ecologia organizacional, e redes interorganizacionais), o Quadro 1 mostra como essas teorias se comportam.

O nível de análise da ecologia organizacional recai sobre as populações de organizações e os nichos ecológicos. O objetivo dos ecólogos organizacionais é o de explicar porque existem tantos tipos de organizações. Enquanto que o nível de análise das redes interorganizacionais recai sobre as relações entre empresas, conjuntos de empresas, populações de empresas e até sobre comunidades de populações.

Quadro 1 – Teoria Ecológica x Teoria das Redes

Perspectivas	Nível de análise	Principais variáveis
Ecologia Organizacional	População de organizações; nichos ecológicos	Variação, seleção e retenção de populações de organizações
	Principais críticas	Principais autores
	Dificuldade de especificar a fonte de variação ambiental; ignoram os processos gerenciais	Fischmann, 1972; Aldrich; Pfeifer, 1976 Aldrich ,1978, 1979; Young, 1988 Hannan; Freeman 1977
Redes Interorganizacionais	Nível de análise	Principais variáveis
	Interorganizacional; Organizacional; Conjunto de organizações; População; Comunidade de Populações	Trocas Sociais; Estrutura de Relacionamento; Comunicação Normas; Interação; Associação; Mecanismos de Controle; Parceria; Identidade social e cultural; Aprendizado coletivo; Redução de Incertezas
	Principais críticas	Principais autores
	Limitações de verticalidade e extensão; Dificuldade da disseminação de informações	Aldrich; Whetten 1984; Burt 1977; 1980; 1982; Noria, 1992; Miles e Snow 1986; 1992; Chris-holm 1996; Granovetter 1980; 1981; 1991; Balestrin; Vargas, 2004; Silva; Schroeder; Hoffmann; 2004; Nascimento, 2007; Menezes, 2008; Zen; Wegner, 2008

Fonte: Dados da Pesquisa (2013)

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco de análise da teoria ecológica recai sobre as populações organizacionais e apresenta como pressuposto teórico a falta da adaptabilidade das organizações às mutações ambientais. Sob este enfoque, as empresas são encaradas como atores limitados que apresentam alto grau de inércia estrutural e, por isso não conseguem responder satisfatoriamente às mudanças. Então, o ambiente se encarregaria de selecionar tipos de organizações que se adaptam às suas características, assegurando a sobrevivência de algumas populações de empresas em detrimento de outras.

Ao negar que as organizações exercem uma ação proativa em relação ao seu destino, a teoria ecológica atribui ao ambiente um caráter relevante e determinista neste processo. No entanto, não se pode refutar a ideia de que as organizações desempenham um papel ativo na determinação do seu futuro, especialmente, quando atuam em conjunto com outras organizações.

Como se pode perceber, o processo de seleção natural reforça significativamente a importância das redes interorganizacionais uma vez que

os conceitos da ecologia populacional conferem maior grau de evidência ao ambiente e à necessidade de adaptação, dando um enfoque mais coletivista e não individualista ao contexto organizacional (TURETA, ROSA e ÁVILA, 2006). Assim, é possível afirmar que a ecologia organizacional tem corroborado para a ampliação da discussão sobre redes interorganizacionais, ou até mesmo cedido lugar a essa teoria.

As redes de empresas são sistemas pouco rígidos de organização empresarial, podendo aplicar-se, também, a toda a indústria, que geram competitividade e flexibilidade para seus participantes. No formato em rede, os participantes se beneficiam principalmente por meio de ganhos na economia de escala, maior poder de barganha e consequente aumento da competitividade.

No que tange as definições de redes, o estudo mostra forte relação com as formulações teóricas de Granovetter (1973), o qual apresenta a discussão referente aos nós e elos, concebendo assim, uma ideia de interconexão. Os conceitos ajudam a visualizar as organizações de maneira distinta da perspectiva tradicional, sendo de vital importância para uma maior consolidação do campo em estudo.

Por sua vez, a forma e intensidade com que as relações se processam, denotam a existência ou não da rede, pois o caráter da rede interorganizacional é determinado pela intensidade de conexões e negociações que se estabelecem dentro do agrupamento empresarial. As organizações, sob este prisma, são motivadas ao compartilhamento de valores comuns e à solução partilhada de problemas.

Considerando o mapa conceitual de Marcon e Moinet (2000) verifica-se ainda que a participação em redes do tipo vertical é mais apropriada para

empresas de grande porte, uma vez que, nesse formato organizacional elas conseguem maior flexibilidade na produção e rapidez no atendimento as suas demandas, ao passo que, as redes horizontais são mais apropriadas para pequenas empresas em função das especificidades desse agrupamento.

Evidencia-se que a evolução dos formatos organizacionais tem privilegiado a aproximação entre as organizações, no intuito de elevar o grau de interação entre elas, dado que no cenário atual elas não conseguem prosperar sozinhas. Por isso, buscam na formação de redes as bases para superar os obstáculos impostos pela alta competitividade e constante transformação do ambiente.

Como o ambiente em rede é propício à cooperação e aprendizagem, parece que empresas nesse formato tendem a melhor se adaptar ao meio, nesse ponto, a teoria das redes entra em conflito com a teoria ecológica ao inferir uma atitude proativa da organização em relação ao seu ambiente.

Apesar das significativas diferenças entre as perspectivas teóricas apresentadas neste trabalho, suas contribuições para as ciências sociais se mostram bastante relevantes. Essas contribuições em campos organizacionais convidam a esforços no sentido da construção de novas pontes (NOHRIA; GULATI, 1994), interligando a teoria ecológica à teoria das redes interorganizacionais.

Acredita-se que esta revisão teórica poderá auxiliar acadêmicos e pesquisadores na construção e ampliação de novos conhecimentos, adotando a perspectiva organizacional como um alvo a ser seguido. Ressalta-se que não é a pretensão deste ensaio esgotar todas as possibilidades de investigações, ao contrário, sua intenção é a de contribuir com esta reflexão para o estabelecimento de novas abordagens e evolução do campo organizacional.

REFERÊNCIAS

- ALDRICH, H. E.; PFEFFER, J. **Environments of organizations**. Annual Review of Sociology, v.2, p.79-105, 1976.
- ALPERSTEDT, G. D.; MARTIGNAGO, G.; FIATES, G. G. S. O processo de adaptação estratégica de uma instituição de ensino superior sob a ótica da teoria institucional. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v.8, n.15, jan/jun. 2006.
- BALESTRIN, Alsones; VARGAS, Lília Maria .A dimensão estratégica das redes horizontais de PMEs: teorizações e evidências.**RAC. Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v.8, ed. espec., p.203-228, 2004.
- BALESTRIN, Alsones; Verschoore, Jorge Renato; Reyes Junior, Edgar. O campo de estudos sobre redes interorganizacionais no Brasil. **RAC**, Curitiba, v.14, n.3, p.458-477, mai./jun. 2010.
- BAUM, J. A. C. Ecologia organizacional. In: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (orgs). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- BRASS, D. J. et al. Taking stock of networks and organizations: a multilevel perspective. **Academy of Management Journal**, v.47, n.6, p.795-817, 2004.
- BRITTO, Jorge. **Cooperação interindustrial e redes de empresas**. In: KUPFER, David; HASENCLEVER, Lia (orgs.). Economia industrial: Fundamentos teóricos e práticos no Brasil. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- CALDAS, M. P.; CUNHA, M. P. Ecologistas e economistas organizacionais: o paradigma funcionalista em expansão no final do século xx. **RAE-CLÁSSICOS**. São Paulo, v.45, n.3 jul./set. 2005.
- CASAROTTO FILHO, N.; PIRES, L. H. **Redes de pequenas e médias empresas e desenvolvimento local**. São Paulo: Atlas, 1999.
- CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura a sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CRUZ SOUSA, A. Redes interorganizacionais implicações para a gestão das organizações participantes. In: **CONVIBRA - CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO**, 2009. VI Congresso Virtual Brasileiro de Administração, 2009.
- CUNHA, Miguel Pina. Organizações, recursos e a luta pela sobrevivência: análise aos níveis organizacionais e ecológico. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, São Paulo, v.33, n.5, p. 34-47, set./out. 1993.
- FEITOZA, Sônia e CÂNDIDO, Gesinaldo Ataíde. Estratégias Competitivas e Tipologia de Rede Inteorganizacional Adotadas Pelas Empresas Hoteleiras da Cidade de João Pessoa-PB. **Anais... XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Paraná, 2007.
- FISCHER, T. (Org.). **Cidades estratégicas e organizações locais**. 2.ed. Rio de Janeiro, 2006.
- FRANKLIN, Marcos Antonio; CALDEIRA, Adilson; SILVA, Adilson Aderito; BATAGLIA, Walter. O Conceito Ambiente Competitivo na Perspectiva Empresarial. **Revista de Administração da UNIMEP – RAU**, v.9, n.2, mai/ago. 2011.
- GRANOVETTER, M. The Strength of Weak Ties. **American Journal of Sociology**, v.78, n.6, p.1360-1380, 1973.
- HANNAN, M. T.; FREEMAN, J. The population ecology of organizations. **American Journal of Sociology**, v.82, n.5, p.929-964, 1977.
- MARCON, M.; MOINET, N. **La stratégie-réseau**. Paris: Éditions Zéro Heure, 2000.

- MARTELETO, R. M.; SILVA, A. B. O. Redes e capital social: o enfoque da informação para o desenvolvimento local. **Ciência da Informação**, v.33, n.3, p.41-49, 2004.
- MARTES, A. et al. Fórum – redes sociais e interorganizacionais. **RAE**, v.46, n.3, jul./set. 2006.
- MARTINS, M. F. M.; BATAGLIA, Walter. A estratégia de especialização e vantagem competitiva em ambientes turbulentos sob a ótica da teoria ecológica. **Revista Análise**, FAE. Porto Alegre, v.21, n.1, p.42-50, jan./jun. 2010.
- McKELVEY, B. **Organizational Systematics**, Berkeley: University of California Press, 1982
- MENEZES, JerlianeCruvinel. A complementaridade das teorias contingencial, ecologia populacional e aprendido: um fator relevante para a sobrevivência das organizações. **Revista Objetivo**, n.4, p.16-27, 2008.
- MORGAN, G. **Imagens da organização**: edição executiva. São Paulo: Atlas, 2000.
- MOTTA, F. C. P. **Teoria das Organizações**: evolução e crítica. 2.ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.
- NASCIMENTO, R. P.; BARRETO, F.; AVELINO, E. ; GOMES, L. Vantagens da Estruturação em Redes para a Gestão de Empresas: Estudo de Caso no Setor de Supermercados. In: IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. **Anais**. Resende, 2007.
- NOHRIA, N. Is a network perspective a useful way of studying organizations? In: NOHRIA, N.; ECCLES, R. G. (Ed.). **Networks and organizations**: structure, form, and action. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, p.1-22, 1992.
- NOHRIA, N.; GULATI, R. Firms and their environments. In: SMELSER, N.J.; SWEDBERG, R. **The handbook of economic sociology**. Princeton University Press, 1994.
- OLIVER, C. Determinants of inter-organizational relationships: integration and future directions. **Academy of Management Review**, v.15, n.2, p.241-265, 1990.
- OLIVER, A.L.; EBERS, M. Networking network studies: an analysis of conceptual configurations in the study of inter-organizational relationships. **Organization Studies**, v.19, n.4, p.549-583, 1998.
- OLAVE, M. E. L.; AMATO NETO, J. Redes de cooperação produtiva: uma estratégia de competitividade e sobrevivência para pequenas e médias empresas. **Revista Gestão e Produção**, v.8, n.3, p.289-303, dez. 2001.
- PALMAKA, Ricardo Presz. Segmentação de empresas de serviços de informática: uma proposta de classificação baseada na teoria de Ecologia Organizacional. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.5, p.12-35, Tri I, 2011.
- POWELL, W. W. Hybrid organizational arrangements: new form or transitional development? **California Management Review**, v.30, n.1, p.67-87, 1987.
- SACOMANO NETO & TRUZZI, Perspectivas contemporâneas em análise organizacional. **Revista Gestão & Produção**, v.9, n.1, p.32-44, abr. 2002.
- SILVA, C. M.; SCHROEDER, L.; HOFFMANN, V. E. 2004. As relações interorganizacionais como mecanismos de desenvolvimento. **Anais** do I Seminário de Gestão de Negócios da UniFAE. Curitiba, outubro/2004. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/se1_artigos.asp>. Acesso em: 2 fev. 2012.
- TURETA, C.; ROSA, A. R.; ÁVILA, S. C. Da Teoria Sistemática ao Conceito de Redes Interorganizacionais: Um Estudo Exploratório da Teoria das Organizações. **Revista de Administração da UNIMEP - RAU**, v.4, n.1, jan/abr. 2006.
- ULRICH, D. The Population Perspective: Review, Critique, and Relevance. **Human Relations**. v.40, n.3, p.137-152, 1987.

YOUNG, R. C. Is Population Ecology a Useful Paradigm for the Study of Organizations? **American Journal of Sociology**, v.94, n.1, p.1-24, july, 1998.

ZEN, Aurora Carneiro; WEGNER, D. A Troca de Conhecimento nas Redes Interorganizacionais: o caso da Rede Gaúcha de Incubadoras e Parques Tecnológicos. **Anais...** XI Semead - Empreendedorismo em Organizações. São Paulo: USP, 2008.

Recebido em: 3 de Fevereiro de 2014
Avaliado em: 26 de Fevereiro de 2014
Aceito em: 10 de Março de 2014

1. Mestre em Administração (UFS). Especialista em Gestão Urbana e Planejamento Municipal (UFS), Graduado em Administração (UNIT). Professor da Faculdade José Augusto Vieira (FJAV).
E-mail:cassiomenezes.32@gmail.com

2. Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade de São Paulo (2003). Mestrado em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (1998). Possui Graduação em Ciências Contábeis e Administrativas - Universidade Del Valle- Cali- Colômbia em 1992. Atualmente é professora adjunta do Departamento de Administração da Universidade Federal de Sergipe e Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração - PROPADM/UFS.
E-mail:mleonolave@gmail.com